

УДК 658.5

Сівчук І. - ст. гр. БМ-31

*Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ**

Науковий керівник: к.т.н., доцент Галушак М.П.

Глибокі зміни в економічній, соціальній сферах, що відбуваються в Україні спрямовані на становлення нової економічної системи, заснованої на ринкових відносинах. Ключовими технологіями ринкової економіки є менеджмент, маркетинг і мотивація. Донедавна мотивація як рушійна сила поведінки, як усвідомлене прагнення до певного типу задоволення потреб не була самостійним об'єктом дослідження. Мотивація, як наука, дозволяє аналізувати трудову поведінку людей у всій її різноманітності, проектувати і впливати на неї для досягнення особистих цілей і цілей організації. Вивчення, розуміння внутрішніх механізмів мотивації дає змогу виробити ефективну політику в галузі праці і трудових відносин, створює "режим найбільшого сприяння для тих, хто дійсно прагне продуктивної праці".

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Вони є важливим каталізатором, здатним суттєво підвищити трудову активність та сприяти досягненню особистих цілей і цілей організації.

На поведінку людини в процесі трудової діяльності впливає комплекс мотиваторів. Провідні фірми розробляють і використовують систему форм і методів активізації трудової діяльності з метою посилення впливу на поведінку персоналу. Серед них: програми залучення працівників до управління виробництвом; програми розвитку трудового потенціалу робочої сили; нетрадиційні форми організації робочого часу; програми реконструювання самого процесу праці; різноманітні методи матеріального стимулювання.

Матеріальна мотивація трудової діяльності залежить від цілої низки макро- і мікроекономічних чинників: рівня особистого доходу; диференціації доходів в організації і суспільства в цілому; структури особистого доходу; матеріального забезпечення наявних грошових доходів; дієвості системи матеріальних стимулів, які застосовує організація.

Рівень доходів значною мірою визначає можливості повноцінного відтворення робочої сили, а відтак силу мотивації до праці. Штучне заниження вартості робочої сили дестабілізує, демотивує. Підвищення ціни робочої сили посилює зацікавленість найманих працівників у результатах своєї праці, сприяє збільшенню продуктивності праці, покращенню якості продукції, економії матеріальних ресурсів.

В умовах переходу до ринкових відносин і виникнення нових відносин між працею і капіталом, побудованих на соціальному партнерстві, необхідно, щоб у заробітній платі були відображені вартість споживчого кошика, ефективність роботи підприємства чи установи, а також трудовий внесок працівника. Тому для формування оцінки праці в сучасних умовах слід враховувати такі елементи: рівень підготовки робочої сили; досконалість засобів і предметів праці, які використовує найманий працівник; якість продукту праці; специфіку умов та організації праці; обсяг роботи.

Для формування мотиваційного механізму працівника необхідно, щоб кожен з перерахованих елементів був певним чином пов'язаний з величиною заробітку працівника. Зв'язок цей повинен мати яскраво виражений кількісний характер.